

U krijgt een bonus! Waarom bent u dan niet gemotiveerd?

Als u bij een grote onderneming werkt, is de kans groot dat u standaard in aanmerking komt voor een jaarlijkse bonus. De economie is zich aan het herstellen en daarmee de kans dat u die bonus opnieuw krijgt. Goed nieuws voor u, maar misschien iets minder goed voor de onderneming.



De kans is namelijk groot dat het bonusbeleid erg veel kost, maar erg weinig oplevert in de vorm van extra motivatie. Dat stelt Eric Mosley, CEO van Globoforce op Harvard Business Review. Het idee dat een deel van het personeel een beloning moet krijgen die gebaseerd is op goede prestaties werd al toegepast door de Romeinen. Inmiddels zijn bonussen zo normaal geworden dat hun toegevoegde waarde zelden nog onder de loep genomen wordt.

Motiverende effect verdwijnt

Het is waar dat prestatiebeloning de prestaties positief beïnvloedt (al is ook niet iedereen het met die stelling eens), maar als een bonus standaard uitgekeerd wordt aan het eind van het jaar, gaat het motiverende effect ervan veelal verloren. Twee redenen:

1. Er is geen relatie tussen bedrijfswaarden en gedrag

De meeste bonussen zijn afhankelijk van de financiële resultaten – ze worden uitbetaald als er een bepaalde doelstelling is bereikt, zoals een winststijging, aandeelwaardestijging of omzetstijging. Er is echter geen verband met de resultaten die bedrijven écht willen bereiken en het gedrag dat ze willen van hun medewerkers.

2. Er is geen verband met de relatie tussen een werknemer en zijn directe leidinggevende

Uit talloze onderzoeken is gebleken dat de belangrijkste motivator een goede relatie tussen een werknemer en zijn/haar baas is. Een slechte relatie is funest voor de motivatie.

Ander prestatie management

Wat motiveert dan beter dan een jaarlijkse bonus? Waarschijnlijk een strategische, doordachte benadering van beloningen. Denk aan kleine bonussen die het hele jaar door gegeven worden en waarvoor iedereen in aanmerking komt – niet slechts enkele uitverkorenen aan de top. Dit vereist natuurlijk een omslag in het prestatie management. Het is veel makkelijker om de top klakkeloos een bonus te verstrekken dan ieder individu persoonlijk te evalueren en te belonen. Maar zou deze laatste benadering niet veel effectiever zijn? En kost die echt zoveel extra inspanning?

Bron: Managersonline.nl